

令和 6 年 10 月 28 日

徳島大学教職員労働組合
中央執行委員長 山口裕之 殿

国立大学法人徳島大学長 河村保彦
徳島大学病院長 香美祥二

学長・病院長懇談に向けた質問状(回答)

令和 6 年 8 月 23 日付けの学長・病院長懇談に向けた質問状に対して下記のとおり回答いたします。なお、懇談会の際に補足説明をいたします。

記

【学長宛質問】

◆教職員の応募状況を改善し、優秀な研究者を招致するための方策について

教職員の応募状況が厳しいことは大学としても認識しています。このため、これまでも人事院勧告に準拠した賃金の引上げや手当等の新設や額の改定も実施し、教職員の処遇改善に努めてきたところです。令和 6 年度は、教員が獲得した競争的資金(直接経費)から自分自身の人件費相当額の一部を大学に支払うことで、一時金の受給や研究室の環境整備を可能とする、いわゆる「PI 人件費制度」を導入しました。これは競争的資金を獲得できる優れた研究者の処遇改善となるもので、現在、支給に向けた規則改正等の検討を進めています。

次に、年俸制教員に各種手当が措置されていないことについては、昨年度回答したとおり、月給制と年俸制が異なる給与制度に基づいているという前提から、一概に比べることは出来ないと考えています。仮に他大学の例を参考に検討する場合でも、他大学では本学と異なる年俸制で運用されていることも考慮する必要があると考えます。

なお、事務パート職員等の 4 年目以降(採用から 3 年以上)の時給アップについては、未だ結論には至ってはいませんが、検討を継続しています。

◆大学財政の改善策について

毎年約 1 億円の基盤的な運営費交付金が削減される中で、教職員の待遇改善を図る必要がありますので、すべての事項に対応することは現実的に難しいことはご理解いただいていると思います。

このような状況下で収入を増やす方策として、これまでも概算要求による予算獲得、補助金や共同研究・受託研究の増加に伴う間接経費収入の獲得、あるいは新たな寄附金等の獲得に努めてきています。これらの取組を継続することに加えて、更に資金運用の幅を広げて、ハ

イリスクではありますがハイリターンの資金運用を行えるよう、文部科学大臣の認定を受けるべく検討を進めているところです。

なお、授業料改定については、志願者への影響や本学の財政状況等を見極めながら、慎重な判断が必要であると考えています。

【病院長宛質問】

◆病院職員の募集状況や離職状況を改善するための方策について

医療人材の確保や定着については、人口減少や若年人口の流出もあり、病院執行部としても危機感を強くしています。一方、大学病院運営の原資となる国からの運営費交付金は、年々削減されており、給与水準を引き上げるためには、病院収入を上げる稼働率の向上や外部資金の獲得に頼る以外に方策がありません。そのため、病院収入を上げるために新しい施設基準の届出や様々な戦略を実行し、年々病院収入を向上させてきたところです。しかし、病院収入の増に比例するように、医療費、人件費、光熱費などの必要経費が近年特に増えており、給与水準を引き上げるための原資の獲得に苦慮しています。

また、大学病院経営は全国的に厳しい傾向となっていることから、文部科学省も危機感を強め、「今後の医学教育の在り方」について検討を行っています。本院でも、これを受けて「徳島大学病院改革プラン」を策定し、人件費を含む財務・経営改革に乗り出しています。

◆労働組合についての認識について

労働組合に真摯に対応することは、病院を含め全学教職員の労働条件に大きく貢献すると認識しています。給与水準や労務環境の改善については、病院執行部においても重要課題と受け止めており、それらの改善は労働組合の求める事項と共通する部分も見受けられると考えています。今後も、労働者と使用者が対等の立場で交渉し、お互いが納得できる話合いの場となるよう努めていきたいと考えています。また、いただいたご意見は真摯に受け止め、給与水準向上のため、大学本部とも継続して協議を行っているところです。